



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.17*
2 febrero 1984

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)
Cuarto período de sesiones

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informe de los Estados Partes

AUSTRIA

* Reeditado por razones técnicas.

V.84-81145 1161D

I. Generalidades

De conformidad con el artículo 8 l) a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la República de Austria presenta por primera vez un informe sobre la aplicación de la misma a nivel nacional. Austria ha ratificado la Convención como tratado que modifica y complementa la legislación austriaca, y los artículos 1-4 de la misma son considerados como adiciones a la Constitución.

Al obrar así, la República de Austria ha adoptado la opinión de que las disposiciones de la Convención no puedan aplicarse directamente en el marco del régimen jurídico nacional, sino que se requiere una legislación específica para que puedan hacerse efectivas.

Procurando alcanzar esas finalidades, que son también las de la Convención, Austria, incluso antes de la ratificación de la Convención, procuró mejorar la condición social de la mujer así como sus oportunidades educativas y profesionales. Especialmente en los últimos años, Austria introdujo importantes enmiendas estatutarias para mejorar la condición de la mujer (por ejemplo, la ley sobre igualdad de trato, que se explicará más adelante con mayor detalle).

La Convención representa básicamente un desenvolvimiento importante y formal del principio general de la igualdad. Este figura en varias de las disposiciones del derecho constitucional austriaco relativas a los derechos fundamentales: en el artículo 7 de la Constitución federal, en el artículo 2 de la ley básica sobre los derechos generales de los ciudadanos y en el artículo 66 l) del Tratado de St. Germain; asimismo, en el artículo 6 del Tratado de Estado para el restablecimiento de una Austria independiente y democrática, disposición que tiene carácter constitucional. Yendo más allá del contenido histórico del imperativo de la igualdad de tratamiento ante la ley, que incluye entre otras cosas el objetivo de la presente Convención, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha convertido este imperativo en una prohibición de ninguna diferenciación injusta o arbitrariedad, prohibición que obliga tanto al Poder Legislativo como al Ejecutivo. Por otra parte, el artículo 14 de la Convención Europea de Salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales prohíbe toda discriminación en lo que

se refiere al otorgamiento de los derechos protegidos por dicha Convención, y ese artículo tiene en Austria el carácter de una disposición constitucional.

Además del principio de igualdad, la legislación austriaca incluye otras muchas disposiciones, tanto a nivel constitucional como a nivel de la legislación federal ordinaria, que tienen por finalidad evitar la discriminación contra la mujer en el marco del sistema jurídico austriaco. En primer lugar, merece mencionarse a este respecto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 19 de diciembre de 1966, (en particular su artículo 3), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer del 31 de marzo de 1953, la Carta Social Europea, (cuyo artículo 4 3) otorga a los trabajadores de ambos sexos el derecho a una remuneración igual por trabajo igual), el Convenio N^o 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el Convenio N^o 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como la Ley sobre igualdad de tratamiento mencionada anteriormente.

En la decisión del Tribunal Constitucional de 26 de junio de 1980, G6, 25 y 54/79, relativa a la "pensión para viudos", pueden encontrarse también observaciones generales sobre la cuestión de la igualdad de trato del hombre y la mujer. En dicha decisión, el Tribunal Constitucional dice entre otras cosas: "El número de mujeres que trabajan ha aumentado de manera notable (según la información presentada en el transcurso de este caso, en 1978 había un 38,9% de mujeres casadas que trabajaban, de las cuales sólo un 20% trabajaban en régimen de jornada parcial); y el abandono, dentro del derecho de familia, del modelo de matrimonio en que la mujer desempeña sólo funciones caseras favorece, entre las mujeres casadas, la decisión de dedicarse a una carrera profesional. Esta tendencia afectará a las disposiciones relativas a la pensión para personas a cargo supervivientes sólo después de un lapso considerable (actualmente un 5% aproximadamente de las que reciben pensión de viudedad perciben ingresos propios y un 17,5% reciben una pensión de vejez propia además de su pensión de viudedad); pero ha adquirido proporciones tales que ya no se justifica una insistencia en la antigua distribución de funciones entre marido y mujer como la única adecuada en este contexto. Tampoco puede justificarse la acentuada diferencia existente en el tratamiento del hombre y la mujer (en lo que se refiere a la legislación en materia de pensiones), por ejemplo, por una típica diferencia de ingreso desfavorable a la mujer, porque

un régimen basado en situación de mantenimiento, como las disposiciones que se examinan, puede tener en cuenta precisamente las diferencias concretas en cuanto a ingresos. Por estos motivos, el Tribunal Constitucional anuló las disposiciones que daban derecho a recibir una pensión solamente a la viuda pero no al esposo sobreviviente.

La redacción del preámbulo de la Convención así como la de muchos de sus artículos sugieren que, con el fin de poner en vigor la Convención, no sólo se consideran convenientes y necesarias medidas legislativas sino que la Convención entraña asimismo, obligaciones de aportar medidas prácticas para eliminar las discriminaciones contra la mujer actualmente existentes. Por consiguiente, la aplicación de la Convención exige también la adopción de medidas por las empresas de propiedad estatal, así como actividades políticas.

Además de las reformas legales, es de particular importancia, según la Convención, que la conciencia social general se asimile también a los objetivos de igualdad y de coparticipación. Por consiguiente, es necesario que Austria -ampliamente establecida ya la igualdad jurídica- adopte también una serie de medidas para promover la percepción de estas necesidades. En este contexto, cabe referirse a algunas actividades llevadas a cabo por la Oficina del Secretario de Estado a cargo de asuntos generales relativos a la mujer, de la Cancillería Federal, y por la Oficina del Secretario de Estado para asuntos relativos a la mujer que trabaja, del Ministerio Federal de Asuntos Sociales, oficina esta última que existió desde noviembre de 1979 hasta abril de 1983.

- A. Oficina del Secretario de Estado a cargo de asuntos generales relativos a la mujer.
1. Bajo el título "La confianza en sí mismo puede aprenderse", la oficina empezó a establecer en Austria una red de seminarios para fomentar la confianza en sí mismas entre las mujeres. En el otoño de 1981 comenzaron a funcionar 49 de tales seminarios y, para satisfacer las demandas, ya en la primavera de 1982 fue necesario organizar otros 17. En el otoño de 1982 se efectuaron 89 seminarios en todo el país.
 2. En Austria, como en otros países, algunas mujeres -aun cuando es difícil decir cuántas- todavía se hallan expuestas a violencias de los maridos. Este lamentable fenómeno fue señalado a la atención del público mediante una serie de reuniones de información mientras que, al mismo tiempo, se tomaban las medidas necesarias para instituir lugares de asilo para las mujeres objeto de malos tratos y para sus hijos. Al momento de escribirse este informe existen en Austria siete instituciones con esta finalidad.

3. La educación es de especial importancia para contribuir a formar una conciencia social. Por eso, el Gobierno Federal decidió, con fecha 22 de enero de 1980, crear un grupo de trabajo interdepartamental que se ocupe de asuntos relativos a la mujer en el campo de la educación.

Los temas principales de las deliberaciones habidas hasta ahora, y de las actividades a que han dado lugar, son los siguientes:

- a) maneras de presentar al hombre y a la mujer en los libros escolares y elaboración de directrices para los autores y para los funcionarios encargados de la evaluación de tales libros;
- b) formación adicional de los educadores: se ofrecen seminarios especiales a los educadores sobre los problemas de la educación para funciones específicas;
- c) elaboración de materiales para la formación adicional de educadores y para la sala de clases, tal como una edición especial de la revista "Erziehung und Unterricht" (Educación e instrucción) sobre la mujer en la sociedad y una película sobre los problemas de las funciones que desempeñan los sexos.

En colaboración con una editorial, la Oficina organizó un concurso de historias cortas bajo el lema "Las niñas pueden silbar, los niños pueden llorar". Fueron premiadas 16 historias que se publicaron como libro en noviembre de 1981. El propósito del libro era ayudar a eliminar los clichés tradicionales de los libros infantiles.

4. Son de particular importancia los medios de comunicación para la formación de actitudes mentales. Esta es la razón de ser del programa "Examen de los medios de comunicación", iniciado principalmente con el fin de fomentar la formación de una actitud crítica sobre la manera cómo la televisión presenta a la mujer. El programa tuvo gran éxito, participando en él muchas escuelas y grupos feministas. Después de presentado el programa se celebraron tres seminarios con los directores de la radio y televisión austriacas, en los que se expusieron y discutieron los resultados.
5. Muchas actividades organizadas conjuntamente con organizaciones y grupos femeninos han ofrecido la ocasión de divulgar temas específicos. Este tipo de discusiones y los foros femeninos representan, además, una forma muy provechosa de cooperación con organizaciones de mujeres de todos los matices políticos e ideológicos, mientras que el carácter abierto de dichos foros permite al mismo tiempo que mujeres que no pertenecen a organizaciones expongan sus opiniones sobre cada tema.

Hasta la fecha esas actividades, independientes de toda ideología, han abarcado los temas siguientes:

- El que intervengan más mujeres en política ¿es bueno para todos?
- La emancipación - que no sea en sentido único
- Posibilidades y límites de la coparticipación

- ¿Más oportunidades para la mujer?
 - La mujer en el Tirol
 - Ama de casa y mujer profesional ¿existe contradicción entre ambas?
 - El avance de la mujer
 - La violencia en la familia
 - ¿Es el ambiente del trabajo un ambiente para la mujer?
 - División del trabajo - división de funciones
 - ¿Pueden convertirse los amos en coparticipes?
 - ¿El ser mujer le hace sentirse a uno mal?
 - La discriminación contra la mujer: protección y fomento de la igualdad de trato ante la ley
 - Las muchachas: ayer, hoy, mañana.
6. Numerosas publicaciones han ayudado a elevar el nivel de la información sobre cuestiones relativas a la mujer. Los siguientes son algunos de sus títulos:
- Análisis del empleo femenino en los servicios públicos federales
 - La mujer en Austria: balance y perspectiva
 - El largo camino - publicación del plan de acción de las Naciones Unidas en dos entregas (hasta la fecha se han publicado siete)
 - El patriarcalismo en 1981 o la lucha por la coparticipación en el hogar
 - ¿Qué debo hacer en caso de divorcio?
 - Hagamos más por la mujer en los servicios públicos federales.
- B. Oficina del Secretario de Estado para asuntos relativos a la mujer que trabaja, del Ministerio Federal de Asuntos Sociales.

Esta oficina concentra su labor en los esfuerzos para asegurar la igualdad de trato de la mujer en lo que respecta a remuneraciones y trata de abolir el trabajo a destajo y eliminar las diferencias en el mercado de trabajo entre la mujer y el hombre, así como, en estrecha relación con esos objetivos, analizar las normas de comportamiento "masculino" y "femenino" y el mejoramiento del nivel de información profesional. En particular, se han llevado a cabo las actividades siguientes:

1. Igualdad de tratamiento de la mujer en lo que respecta a sueldos y salarios. Un estudio realizado por la Oficina del Secretario de Estado sobre las diferencias de ingresos entre la mujer y el hombre en los últimos 25 años mostró claramente que esas diferencias no se han reducido. Algunas de las causas de esa situación radican en la elevada proporción de trabajo a tiempo parcial y en el bajo nivel de formación de la mujer en el sector manual (en el sector de trabajo de oficina, la mujer ya se ha puesto al día ampliamente en lo que respecta a formación); sin embargo, esas diferencias no se explican solamente por estos factores.

La ley sobre igualdad de trato, mencionada en las observaciones al artículo 2, no ha aportado hasta ahora un cambio radical a este respecto. Sin embargo, en el estudio señalado se examinaron también los efectos de esa ley sobre los acuerdos colectivos. Se comprobó que las partes que celebran acuerdos colectivos están dispuestas a eliminar de ellos la discriminación abierta.

De todos modos, la mujer todavía sigue asignada a las categorías de salarios más bajas, y el trabajo de la mujer sigue siendo valorado mucho menos que el del hombre. El pequeño número de casos sometidos hasta ahora a la Comisión encargada de la igualdad de trato, creada de conformidad con la ley sobre igualdad de trato (véanse las observaciones al artículo 2) indica claramente que aún queda mucho por hacer en este campo. Por ello, la Oficina del Secretario de Estado del Ministerio Federal de Asuntos Sociales realizó una amplia campaña de información con el fin de alentar a la mujer trabajadora, así como a las dependientas de comercio, a que presten mayor atención a estas cuestiones. A todos los estudios regionales se enviaron carteles, folletos, panfletos y avisos radiofónicos señalando la posibilidad de recurrir a esa Comisión.

2. Esfuerzos para abolir el trabajo a destajo. Varios estudios, entre ellos un proyecto de investigación del Programa Especial, analizaron la cantidad de trabajo realizada por las mujeres que trabajan a destajo.

Esas investigaciones muestran claramente que el trabajo a destajo se caracteriza por una acumulación de condiciones de trabajo negativas que, en resumen, entrañan importantes riesgos para la salud de las mujeres que lo realizan.

3. A fin de eliminar las diferencias del mercado laboral, el Ministerio Federal de Administración Social inició un Programa Especial para aumentar la proporción de mujeres en ocupaciones que requieren un período de aprendizaje, ahí donde la proporción de mujeres es actualmente baja. El Programa incluye subvenciones mensuales para los empleadores. En 1982 se otorgaron subvenciones para 350 puestos de aprendices y en 1983 se dispone de fondos para subvencionar 500 puestos.

En un programa trienal de investigación se observó durante su aprendizaje a 100 muchachas vienesas que se ocupan en trabajos no tradicionales.

Dos exposiciones itinerantes que se mostraron en escuelas, ferias comerciales y en exposiciones llamaron la atención de los padres de familia y de las mujeres jóvenes sobre posibles ocupaciones no tradicionales.

Otras medidas para eliminar las diferencias en el mercado laboral incluyen la elaboración de periódicos murales y de carteles diseñados por alumnos de 12 a 14 años (por ejemplo en el marco del concurso oficial austriaco para dibujantes jóvenes de carteles en favor de la igualdad entre la mujer y el hombre).

Con el fin de modificar la percepción de las funciones, se están elaborando directrices para seminarios (sobre la mujer y el hombre en el medio laboral) y juegos relativos a la coparticipación. Hubo asimismo una audiencia pública sobre el tema ¿Deben morir antes los hombres?

4. Con el fin de mejorar el nivel de la información profesional, la Oficina y el Ministerio Federal de Educación y Arte prepararon conjuntamente, como primera fase, una serie de materiales escolares para los alumnos de sexto grado y para sus maestros. Una vez más, se insistía sobre la elección por parte de los jóvenes de profesiones no tradicionales. Prosigue el trabajo sobre este programa.
5. Algunos proyectos de investigación han analizado los permisos por nacimiento de un hijo (es decir el permiso de maternidad para ambos padres) y las condiciones de trabajo para las mujeres en diferentes industrias y regiones.
6. Otras actividades de la Oficina incluyen el mejoramiento de la formación profesional de las mujeres detenidas y el programa "Hola colega" que ofrece ayuda directa y no burocrática a las mujeres que buscan empleo o tienen problemas con respecto a jubilaciones, derecho laboral, etc.

Cuando se disolvió en 1983 la Oficina del Secretario de Estado para asuntos relativos a la mujer que trabaja, del Ministerio Federal de Asuntos Sociales, se creó una dependencia especial encargada de los problemas de la mujer, en el marco del Ministerio.

Pueden mencionarse las actividades de toma de conciencia siguientes, destinadas a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, realizadas en el marco del Ministerio Federal de Asuntos Sociales:

1. Asuntos generales relativos a la mujer que trabaja:
 - a) Fomento de la igualdad de oportunidades y trato de la mujer que trabaja: actividades de un comité tripartito sobre asuntos del mercado laboral relativos a la mujer, con la colaboración de funcionarias de enlace que actúan en los diversos servicios regionales de empleo; v.g.: mayor integración de la mujer en

los mecanismos de toma de decisiones en materia social, económica y política, perfeccionamiento de la capacitación profesional para la mujer, especialmente técnica, básica y ulterior.

b) Estudios, información e instrucción

Una de las metas de los esfuerzos que se realizan para mejorar la condición social y profesional de la mujer que trabaja se refiere a la información y la publicidad y la publicación de estudios ya comenzados y de material científico básico, de Austria y del extranjero, con objeto de facilitar los antecedentes necesarios para la toma de decisiones por parte de personas e instituciones que se ocupan del Derecho del Trabajo, la política social y la política de empleo, así como material informativo y docente sobre temas concretos para tales trabajadoras.

Las conclusiones de los nuevos estudios han sido editadas en una serie de publicaciones sobre la condición social y profesional de la mujer (15 folletos hasta la fecha) y en otra serie sobre el trabajo y las relaciones laborales (3 folletos hasta la fecha).

2. En el ámbito de los asuntos que conciernen a los organismos y servicios nacionales e internacionales en materia de relaciones laborales y la condición de la mujer, el Ministerio desempeña una función como de intercambio de informaciones: facilita información sobre recomendaciones internacionales a Ministerios, entidades profesionales, organismos no gubernamentales, etc., de Austria para que tomen las medidas pertinentes en el plano nacional, y recopila comentarios y análisis sobre la política social y de empleo de Austria para informar a organismos internacionales.

3. Otra actividad importante relacionada con los problemas en Austria de la mujer que trabaja es la cooperación de este país con organismos intergubernamentales, a saber:

Grupo de Trabajo 6 de la OCDE sobre "El papel de la mujer en la economía" (Austria ha presidido el Grupo desde 1981);

Comité de Expertos del Consejo de Europa sobre la igualdad entre la mujer y el hombre (Austria ha formado parte de la Mesa directiva desde 1982);

Seminario del Consejo de Europa sobre la contribución de los medios de comunicación a la promoción de la igualdad entre la mujer y el hombre, junio de 1983 (Austria presidió).

4. En interés del fomento de la igualdad de oportunidades y trato de la mujer que trabaja, el Ministerio organiza simposios nacionales e internacionales, audiencias, conferencias y debates entre expertos, y participa en los mismos. Ejemplo de ello, en cuanto actividad complementaria del simposio internacional de 1978 sobre "La mujer en las relaciones laborales", fue el simposio internacional sobre "Cambios de actitudes hacia el trabajo en los países industriales: consecuencias y efectos en materia de relaciones laborales" celebrado en abril de 1982 con la colaboración del Ministerio y del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL).

II. Temas específicos

En la presente parte se resumen las medidas adoptadas por Austria para poner en vigor las diversas estipulaciones sustantivas de la Convención.

Artículo 1

Las prohibiciones de la discriminación que figuran en la Convención quedan dentro del marco de la prohibición de la discriminación que está consagrada en la legislación austriaca sobre derechos fundamentales, así como dentro del marco de la jurisprudencia pertinente del Tribunal Constitucional. De ahí que los principios que se enuncian en el Artículo 1 tengan igualmente vigor en el ámbito del derecho interno.

Artículo 2

En virtud de este artículo los Estados Partes se obligan a seguir "sin dilaciones" una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

El objetivo -que consiste en garantizar también la aceptación de la prohibición de la discriminación en las relaciones entre particulares- se alcanzará, según la Convención, mediante disposiciones apropiadas de derecho civil, y, en su caso, penal. Ejemplo de tales disposiciones es la ley de igualdad de trato, ya citada, que prohíbe en términos generales la discriminación por causa de sexo en las negociaciones salariales colectivas e individuales, dentro del marco de las relaciones entre empleadores y empleados regidas por el derecho privado. Las quejas relativas a ese tipo de discriminación se formularán ante una comisión (la Comisión sobre Igualdad de Trato) establecida con esos fines. La Comisión está facultada para hacer una recomendación al empleador encaminada a que éste cese de practicar la discriminación. Si el empleador no atiende a la recomendación de la Comisión, puede solicitarse al tribunal laboral que dicte sentencia declarativa. Desde su creación en 1979, la Comisión sobre Igualdad de Trato ha celebrado 13 períodos de sesiones y se ha ocupado de nueve casos que le han sido remitidos.

En el ámbito de la función pública, en cuanto parte de la administración estatal, es obligatorio que los agentes del empleador se atengan a las leyes vigentes, las cuales, con arreglo a las disposiciones del artículo 7 de la Constitución Federal, no contienen discriminación alguna por motivo de sexo según el sentido de la Convención.

Con objeto de eliminar toda discriminación de hecho contra la mujer en la función pública, el Gobierno Federal aprobó el 10 de noviembre de 1981 un "Programa de asistencia a la mujer en el servicio federal".

Artículo 3

Esta disposición fundamental fue considerada como adición a la Constitución dada su referencia explícita a los derechos humanos y las libertades fundamentales. No obstante, y a tenor de la estructura sistemática de la Convención, la opinión austriaca es que no se formulan derechos que pudieran invocarse directamente en virtud de la Convención. Por el contrario, ésta exige que los Estados Partes tomen las medidas apropiadas en todas las esferas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer y garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. En este contexto, tenemos el honor de remitirnos a la introducción de este Informe así como a las notas sobre el resto de los artículos de la Convención.

Artículo 4

Este Artículo hubo de tratarse como adición a la Constitución dado que considera que ciertas medidas no son discriminatorias contra la mujer con arreglo al Artículo 1 y por ello facilita una interpretación auténtica de las definiciones que figuran en este último.

El párrafo 2 del Artículo 4 estipula que no se considerarán discriminatorias las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad. No obstante, habida cuenta de la interpretación del principio de la igualdad que la doctrina y la jurisprudencia han desarrollado en Austria, para tomar medidas de este tipo habrá de presumirse también una justificación objetiva.

A este respecto, podemos remitirnos al párrafo 2 del artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Austria, que estipula una protección especial para las madres antes y después del parto. En el derecho interno, merece mención especial la Ley de Protección de la Madre de 1979 que, esencialmente, dispone lo siguiente:

No se exigirá a las mujeres embarazadas que trabajen durante las ocho semanas anteriores a la fecha prevista del parto.

No podrá asignarse trabajo físico fatigoso a las mujeres embarazadas, así como tampoco trabajo que sea peligroso para ellas o para el niño a causa de los procesos, sustancias o maquinaria que se utilicen.

No se asignará a las mujeres embarazadas trabajo que las someta a riesgos concretos de accidentes en su embarazo.

No se exigirá a las trabajadoras que trabajen durante las ocho semanas siguientes al parto. Después de un parto prematuro o múltiple, este plazo se prolonga hasta 12 semanas.

Con independencia de los plazos citados, no se asignará trabajo a las trabajadoras después del parto mientras no estén en condiciones de realizarlo.

No se asignarán a las trabajadoras durante 12 semanas después del parto ciertos tipos de trabajo que se indican en la Ley de Protección de la Madre.

Por regla general, no se asignará trabajo a mujeres embarazadas o madres lactantes entre las 20.00 horas y las 6.00 horas.

Por regla general, no se asignará trabajo a mujeres embarazadas o madres lactantes los domingos o días festivos.

No se exigirá a mujeres embarazadas o madres lactantes que trabajen durante un plazo superior a la jornada laboral normal; su horario semanal no excederá por ningún motivo de 40 horas.

No se podrá notificar el despido legalmente válido a una trabajadora durante el embarazo y los cuatro meses después del parto, salvo que el empleador no tenga constancia del embarazo o parto de la empleada.

Igualmente, el aviso de despido no surtirá efecto cuando se notifique al empleador el embarazo o el parto en un plazo de cinco días laborables a partir del momento en que ha comunicado el aviso, o, si se trata de aviso de despido por escrito, en un plazo de cinco días laborables a partir del momento en que el aviso haya sido entregado a la persona interesada.

Si la aplicación de prohibiciones relativas a la asignación de ciertos tipos de trabajo exige cambios de la estructura de empleo de la empresa, la

trabajadora tendrá derecho a una remuneración equivalente a su remuneración media durante las 13 semanas anteriores a tales cambios.

Debe concederse a la trabajadora, a petición propia, licencia no remunerada de maternidad después del plazo posnatal en el que les está prohibido trabajar, y la duración de tal licencia podrá prolongarse hasta un año después del parto. Al tratarse de la licencia de maternidad no remunerada, la protección contra el despido o aviso de despido se prolonga hasta cuatro semanas después de finalizada la licencia de maternidad no remunerada.

Puede citarse también la ley federal de 30 de junio de 1982 que se ocupa de la asignación de asistentes (o el pago de una asignación semanal) a las madres que se ocupan en negocios, agricultura o silvicultura. Dicha ley suprimió una desventaja que afectaba a la mujer que trabaja por cuenta propia con respecto a las asalariadas. En la actualidad, la mujer que trabaja por cuenta propia puede recurrir a los servicios de un asistente durante el plazo de la prohibición absoluta de trabajar (ocho semanas antes y después del parto) o, si esto no es posible, podrá percibir una asignación. El gasto lo reembolsa el seguro de salud.

Artículo 5

Austria opina que este Artículo tiene carácter programático, porque requiere que los Estados Partes tomen las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres. Las medidas encaminadas al logro de los objetivos contenidos en este artículo se adoptan, principalmente, en el marco escolar. Esto vale sobre todo para objetivos de largo alcance, tales como "modificar ... las prácticas ... que estén basadas ... en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

En este contexto, puede recordarse una vez más que la Oficina de la Secretaría de Estado de asuntos generales relativos a la mujer, de la Cancillería Federal, organizó en 1980 un grupo de trabajo interdepartamental para que se encargase de cuestiones concretas relativas a la mujer en el marco del sistema educativo nacional. El grupo ha procurado activamente poner en práctica los objetivos del Artículo 5 de la Convención con respecto al contenido de los libros de texto y a la formación complementaria de los maestros. Se han preparado y distribuido entre los autores, casas editoriales

y funcionarios encargados de informar sobre la idoneidad de los libros de texto, directrices que indican el modo de presentar en los mismos al hombre y a la mujer.

Además, "equipos centrales de tareas", en el Ministerio Federal de Educación y Arte, preparan materiales didácticos sobre educación cívica para cada materia y tipo de escuela, y también, en este contexto, se examina la cuestión de los papeles. Estos materiales se entregan a los maestros con carácter de sugerencias para que las empleen en la clase, según sus propios métodos e ideas.

Las directrices se refieren a la condición de la mujer y del hombre en el seno de la familia, en el ambiente de trabajo, en la vida pública y en las actividades culturales y recreativas, así como a las relaciones humanas y las relaciones entre el trabajo y la vida familiar, con sus posibles tensiones. Además, se han preparado publicaciones sobre este tema, que han recibido asistencia financiera.

El Ministerio Federal de Administración Social emprendió otras actividades de información inspiradas en el espíritu del inciso a) del Artículo 5. Publicó un estudio sobre "La mujer y el mundo del trabajo en la televisión austriaca" y un informe sobre "La mujer y los medios de comunicación: impulsos internacionales, actividades nacionales".

Artículo 6

En lo que se refiere a las medidas legislativas que es preciso adoptar para combatir los delitos y peligros que se mencionan en este artículo, se hace referencia, en primer lugar, al efecto preventivo de varias disposiciones pertinentes del derecho de familia y del derecho administrativo, especialmente en materia de seguridad pública y costumbres, contenidos, entre otras, en las leyes de policía aprobadas por los Estados constituyentes, las leyes de protección de la juventud y otras normas jurídicas análogas.

Además, existen diversas prohibiciones en el derecho penal que sirven al objetivo de suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución, especialmente, disposiciones que contemplan los siguientes delitos: "rapto de una mujer desvalida o indefensa" (art.100), "rapto de un

menor" (art.101), "trata de esclavos" (art.104), "promoción de la inmoralidad por medio de terceros con fines de lucro" (art.214), "promoción de la prostitución" (art.215), "proxenetismo" (art.216) y "tráfico de seres humanos" (art.217).

Artículo 7

Por lo que se refiere al derecho a votar, el art. 1 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, del 31 de marzo de 1953, ya contiene una disposición análoga. El Art. II de esta Convención contiene una disposición sobre el derecho a ser elegibles, mientras que su Art. III se refiere al derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas.

Los Artículos 26, 60, 95 y 117 de la Constitución Federal, el Art. 8 del Tratado de Estado de Austria, el Art. 3 del Primer Protocolo a la Convención de Salvaguardia de los Derechos del Hombre y el Art. 14 de dicha Convención garantizan a hombres y mujeres iguales derechos a votar y ser elegibles. Con respecto al derecho al libre acceso a los cargos y funciones públicas, se hace referencia al Art. 3 de la ley fundamental sobre los derechos generales de los ciudadanos, que asegura este derecho a todos los ciudadanos sin distinción de sexo.

Sin embargo, de la igualdad establecida en este Artículo no se puede deducir el derecho de la mujer a prestar servicio militar. Ya en oportunidad de la ratificación de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, el Presidente de Austria declaró que Austria se reservaba el derecho de aplicar el Art. 3 en materia de servicio militar sólo dentro de los límites consentidos por la legislación nacional. Por las mismas razones, se formuló una reserva similar con respecto al inc. b) del Art. 7 de esta Convención.

Artículo 8

Por lo que se refiere a la reglamentación de la administración pública, se hace referencia a las observaciones formuladas con respecto al Art. 2 relativas a la situación en general. Puede añadirse que es una práctica corriente en Austria pedir a mujeres que representen al país en el plano internacional, y participen en la labor de las organizaciones internacionales.

Probablemente brindan también estímulo en este sentido la recomendación No. R(81)6 del Comité de Ministros del Consejo de Europa relativa a la

participación de hombres y mujeres en proporción adecuada en las comisiones y otros organismos del Consejo de Europa, y las estadísticas anuales de estos organismos sobre la proporción de mujeres que efectivamente participan en ellos.

Artículo 9

La Ley de Nacionalidad de 1965, que entró en vigor el 1° de julio de 1966, estableció la independencia de las mujeres casadas en lo que respecta a la ley de nacionalidad.

Por lo que se refiere a la adquisición de la nacionalidad austriaca, antes de la entrada en vigor de una Enmienda a la Ley de Nacionalidad, el 1° de septiembre de 1983, la mujer casada con un nacional austriaco se encontraba evidentemente en situación privilegiada frente a las demás personas, especialmente frente al hombre casado con una nacionalidad austriaca o a las mujeres no casadas con austriacos. A partir del 1° de septiembre de 1983, los hombres y las mujeres se encuentran en igualdad de condiciones con respecto a la adquisición de la nacionalidad austriaca.

Austria es uno de los Estados Partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada. En virtud del inciso 1 del Art. 3 de esta Convención, una mujer extranjera casada con uno de los nacionales de un Estado Parte puede adquirir, si lo solicita, la nacionalidad del marido, mediante un procedimiento especial de naturalización privilegiada.

Desde la entrada en vigor, el 1° de septiembre de 1983, de la Enmienda mencionada, en virtud de su Art. 7 los niños adquieren la nacionalidad austriaca por ley si al menos uno cualquiera de los padres, es un nacional austriaco o tenía la nacionalidad austriaca al tiempo de su muerte, antes del nacimiento del niño.

Artículo 10

En Austria, los aprendices de ambos sexos gozan de derechos completamente iguales en la capacitación en el trabajo, o sea que, las disposiciones jurídicas pertinentes, en particular aquellas sobre capacitación profesional,

no establecen discriminación alguna contra aprendices de sexo femenino. De la misma manera las disposiciones de la ley de capacitación profesional que son pertinentes en el contexto de la política de empleo, tratan a los aprendices de ambos sexos sobre un pie de completa igualdad; por ejemplo, en el Art. 8 3) de esa ley se prevé la posibilidad de aumentar al máximo el número de aprendices, por decisión administrativa, en casos particulares y bajo ciertas condiciones.

La igualdad entre el hombre y la mujer en la esfera de la educación, como lo estipula el Art. 10, está garantizada también por la legislación austriaca en lo que se refiere a las universidades. No existe discriminación contra la mujer con respecto al acceso a las universidades, ni con respecto a los servicios de asesoramiento, planes de estudios y exámenes, programas de ayuda a los estudiantes, etc. Esto se refleja en el hecho de que la proporción actual de mujeres en la matrícula inicial de estudiantes regulares de nacionalidad austriaca es de 46%, o sea, un aumento del 17% desde 1970.

En la legislación relativa a la educación no figuran disposiciones explícitas que entrañen ningún concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino. Se ha adoptado el principio de la educación mixta en las escuelas públicas y no hay distinción de sexo para ingresar en éstas.

En particular, la creación y la enseñanza de actividades prácticas comunes (artesanías) para niñas y niños en las escuelas primarias, así como la posibilidad consagrada en la ley de organización escolar de ofrecer clases prácticas mixtas en otros tipos de escuelas, están en armonía con los objetivos de la Convención.

La sexta enmienda a la ley de organización escolar significó otro paso importante para eliminar conceptos estereotipados de los papeles masculino y femenino. Es así que al formular los objetivos del curso "politécnico" en el contexto de la orientación profesional y al ayudar a los alumnos a elegir una profesión, no se siguió asignando a las niñas las materias de economía doméstica. En lo fundamental, los tipos y formas de escuelas establecidos en virtud de la ley de organización escolar no hacen distinciones entre alumnos y alumnas.

La séptima enmienda a la ley de organización escolar añadió nuevas disposiciones para asegurar en la práctica la igualdad de los planes de

estudios para hombres y mujeres. Puede mencionarse en este contexto que las escuelas normales para maestros de jardines de infancia aceptan ahora tanto hombres como mujeres. Los nombres de estas escuelas se han modificado en consecuencia y se quitó a sus programas el carácter de callejón sin salida, al ofrecer a los estudiantes la posibilidad de dar examen de ingreso a la universidad después de terminado su curso. Ambas medidas ayudarán a que este tipo de capacitación atraiga tanto a hombres como a mujeres.

Después de la abolición de las escuelas especiales de capacitación de maestras de artesanías, ahora se ofrece en las academias pedagógicas del país capacitación para maestros de artesanías textiles de las escuelas generales obligatorias. La misma regla se aplica a la capacitación de maestros de economía doméstica en estos tipos de escuelas. Esto significa que la capacitación de los maestros de estas materias se ha elevado con respecto al nivel medio reservado anteriormente a las mujeres, y ahora es accesible a ambos sexos. La transferencia de estos cursos a las academias pedagógicas les ha dado mayor categoría, poniéndolas en el mismo nivel de las demás asignaturas.

De la misma manera, la prolongación de la capacitación de las maestras de escuelas primarias a seis semestres, es decir, su elevación al nivel de los programas de capacitación de maestros de escuelas primarias superiores, maestras de cursos politécnicos y maestros de escuelas parciales, significa que todos los maestros de escuelas obligatorias reciben una capacitación equivalente. Esto beneficia especialmente a la mujer porque su participación en los cursos de capacitación de maestros de escuelas primarias es de 92%, y en los cursos de capacitación de maestros de escuelas primarias superiores es de 75%.

Las normas establecidas en el Art. 10 están cumplidas en principio desde la aprobación del nuevo conjunto de leyes escolares en 1962. A este respecto cabe señalar especialmente la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los diversos tipos de escuelas, el principio general de coeducación y la igualdad de oportunidades para alumnos de ambos sexos, de obtener ayuda financiera con arreglo a la ley de asistencia financiera a los estudiantes.

También son interesantes en este contexto los esfuerzos constantes de las autoridades, al aprobar libros de textos y materiales didácticos

audiovisuales, de evitar la asignación de papeles injustificados y anticuados a hombres y mujeres.

La orientación profesional, en el contexto de la ley de promoción del empleo, significa que se ofrece asistencia a los individuos para elegir una ocupación y una carrera, prestándose debida atención a sus capacidades y a las oportunidades en el mercado de trabajo.

Depende de cada individuo aprovechar o no estos servicios, y en caso afirmativo en qué medida. Pero los servicios de orientación profesional se rigen también por el principio de que no se pueden establecer discriminaciones o preferencias basadas en motivos de sexo, ascendencia, raza, religión u opiniones políticas.

Con respecto al inciso e) puede añadirse que los programas avanzados de capacitación que ofrece la Academia Administrativa Federal se ofrecen por igual a hombres y mujeres.

Con respecto al inciso f) puede observarse que el Art. 23 5) de la ley de capacitación profesional, aprobada en 1972, ofrece a los adultos la oportunidad de someterse a los exámenes finales para aprendices. De esta manera, los programas intensivos de capacitación subvencionados en virtud de la Ley de Promoción del Empleo, ofrecen también a las mujeres mayores de 21 años la oportunidad de iniciar o reanudar su capacitación profesional.

Con respecto al inciso h), es digno de mención que el Gobierno Federal ha apoyado desde 1974 los servicios de asesoramiento familiar y de coparticipación, haciéndose cargo de sus costos de personal. Los servicios de asesoramiento están a cargo de las autoridades estatales o locales o de personas jurídicas de derecho privado. Una condición previa para recibir asistencia es que el servicio ofrezca asesoramiento sobre planificación de la familia y asesore a las madres gestantes sobre asuntos jurídicos y sociales (situaciones de conflicto). Además, la mayor parte de estos servicios ofrecen asesoramiento sobre problemas familiares, de orden social y jurídico, y sobre problemas de coparticipación. En la actualidad hay 152 centros de asesoramiento que prestaron servicios en 1980 en unos 92.000 casos.

En lo que se refiere al bienestar de las madres de los niños y los jóvenes, las autoridades estatales y locales vienen ofreciendo desde hace

muchos años asesoramiento en materia de educación, por medio de especialistas de formación universitaria. En 1980, se atendieron 29.222 casos y en 1981, 35.282.

Artículo 11

Este Artículo no debe interpretarse en el sentido de que los derechos indicados deben asegurarse como tales, sino que, si ya están garantizados, se deben aplicar en condiciones de igualdad al hombre y la mujer.

En el sector comercial privado, se vienen realizando esfuerzos en Austria desde hace muchos años para eliminar distinciones en el mercado de trabajo mediante iniciativas especiales (afiches, ayudas de finalidad especial e incentivos). Aunque se han logrado algunos éxitos, la eliminación de las pautas de conducta y de las estructuras económicas, a las que principalmente se debe la existencia de esas distinciones constituye un largo proceso.

En la administración pública, los derechos que establece este Artículo han sido puestos ampliamente en práctica con carácter obligatorio. Pero como la igualdad ante la ley no es suficiente, en 1981 se elaboró un programa especial para ayudar a las mujeres empleadas en la administración pública, el que entró en vigor en noviembre de 1981. Este programa comprende medidas encaminadas a ayudar a las funcionarias públicas a ejercer efectivamente los derechos que les garantiza la ley. En marzo de 1984, todos los servicios federales presentarán al Gabinete un primer informe sobre sus actividades en este sector.

Tenemos el honor de referirnos expresamente a las reservas declaradas por Austria con respecto a este Artículo relativas a la ley de protección del trabajador y a la prohibición del trabajo nocturno de la mujer. Las declaraciones siguientes deben interpretarse a la luz de esta reserva.

Particularmente dignas de mención en este contexto son también los convenios de la OIT (No. 4 y 89) relativos al trabajo nocturno de la mujer y al trabajo nocturno de la mujer en la industria, que han sido ratificados por Austria. Debe observarse que el párrafo 2, inc.d) del Art. 11, de la Convención limita la protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Párrafo 1 a)

El "derecho al trabajo" está reconocido por diversos documentos internacionales que también están en vigor en Austria:

Art. I de la Carta Social Europea

Art. 6 1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

Art. 5 e) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

En Austria, se reconoce el derecho al trabajo ya que el Gobierno Federal procura alcanzar y mantener un nivel de empleo alto y estable a fin de lograr el objetivo fundamental del pleno empleo.

Sin embargo, Austria opina que la obligación establecida en este inciso es solamente la de reconocer que el ejercicio del derecho al trabajo constituye un objetivo y adoptar todas las medidas adecuadas que sean posibles para lograrlo. Conforme a esta interpretación no es obligatorio garantizar un derecho subjetivo.

Párrafo 1) b)

"Oportunidades de empleo"

Una ley federal, aprobada en 1976, prohíbe el empleo de mujeres en ciertos tipos de trabajo. Además, se prohíbe el trabajo nocturno de la mujer. En la ley federal sobre empleo de niños y jóvenes se prohíben también ciertos tipos de trabajo, y se establecen diferencias por motivo de sexo.

"Criterios de selección"

En virtud de la ley actual no se prohíbe al empleador decidir los criterios de selección que aplicará -incluso sexo, capacitación, edad, etc. Actualmente no existen disposiciones obligatorias que limiten la selección del empleador con respecto al sexo del aspirante al empleo.

En este contexto, se puede citar el Convenio Núm. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que fue ratificado por

Austria. Sus disposiciones estipulan, entre otras cosas, la derogación de todas las disposiciones que tengan por efecto excluir a las personas que aspiran a un empleo determinado por causas inadmisibles para ese Convenio.

El Art. 4 de la Ley Reglamentaria de la Administración es el fundamento jurídico del derecho a igualdad de oportunidades de empleo en la administración pública y estipula la aplicación de los mismos criterios de selección para todos los funcionarios públicos.

Párrafo 1) c)

Desde 1867, el artículo 18 de la Ley Fundamental consagra sin limitación alguna el "derecho a elegir libremente profesión y empleo". El Artículo 4 de la Convención de Salvaguardia de los derechos del hombre prevé, en el marco de los derechos fundamentales, una protección adicional en esferas concretas. Con respecto al derecho a elegir libremente profesión puede mencionarse también el párrafo 2 del artículo 1 de la Carta Social Europea y el párrafo 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En virtud del Artículo 6 de la Ley Fundamental, todo ciudadano puede ejercer, dentro del marco de la Ley Austriaca, cualquier tipo de actividad lucrativa, en cualquier lugar dentro de las fronteras del país, y el Artículo 18 de la misma Ley otorga a todos el derecho a elegir su profesión y a recibir capacitación para ello de la manera y en el lugar que prefieran. Lo mismo vale para la libre elección de empleo, si por esto se entiende la posibilidad de todo ciudadano de elegir libremente un empleo entre las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo.

Del párrafo 1, inc. c) del Art. 11, que garantiza el derecho a elegir libremente profesión y empleo conjuntamente con el Artículo 1, se deduce que toda distinción basada en el sexo que obstaculice la libre elección del empleo y profesión debe considerarse como discriminación, salvo que la Convención misma justifique esta distinción. En el presente contexto, puede considerarse que el inciso 2 del Artículo 4 de esta Convención justifica tales distinciones. Conforme al mismo, las medidas especiales que adopten los Estados Partes no se considerarán discriminatorias si están encaminadas a proteger la maternidad. Esta disposición permite distinciones solamente en la medida en que se adopten para proteger a las madres gestantes o para proteger la salud de la mujer inmediatamente después del parto. Por otra parte, en la

legislación laboral austriaca, las disposiciones encaminadas a la protección de la mujer no se limitan a la mujer gestante o de la mujer inmediatamente después del parto.

Es preciso observar también que la mujer goza de protección especial en virtud de la ley de protección de los trabajadores y del reglamento emitido por el Ministerio Federal de Asuntos Sociales en noviembre de 1976 sobre prohibiciones y restricciones relativas al trabajo asignado a la mujer: no pueden emplearse mujeres en determinados tipos de trabajo, salvo bajo ciertas condiciones (estas disposiciones se aplican sin perjuicio de las estipulaciones de la ley de protección de la madre). Estas prohibiciones y restricciones se refieren a aquellos trabajos que entrañan riesgos especiales para la vida y la salud de las trabajadoras en vista de la constitución y fuerza físicas de la mujer, o de las características del tipo de trabajo. Las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad, de conformidad con el párrafo 2 del Artículo 4, incluyen también servicios especiales de bienestar para la mujer, durante el embarazo y después del parto, para los lactantes y niños de corta edad, así como la prestación gratuita de servicios de asesoramiento a las mujeres gestantes, a las madres de lactantes y niños de corta edad, en virtud de las leyes estatales complementarias de la ley de bienestar de la juventud. También incluyen diversas formas de asistencia por parte de los organismos encargados del bienestar de la juventud, en el contexto de la atención materno-infantil.

La sección 4 de la ley reglamentaria de la administración pública prevé que debe elegirse el candidato más idóneo para cada puesto. Como esto significa que el sexo del candidato no puede constituir un factor determinante de la selección, esta disposición también tiene por objeto evitar la discriminación contra la mujer en la administración pública.

Una enmienda propuesta de la ley de promoción del mercado de trabajo relativa a las funciones del servicio de empleo tiende a consagrar el siguiente principio, que ya se está aplicando en la práctica: "El servicio de empleo procurará la igualdad de trato de la mujer y el hombre en el mercado de trabajo, salvo disposiciones obligatorias en contrario".

La legislación austriaca no contempla un "derecho al ascenso" ni para el hombre ni para la mujer. Por consiguiente, como ya se afirmó con respecto al

inc. a), en Austria este derecho no debe interpretarse como un derecho subjetivo sino como la obligación de introducir condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer con respecto al ascenso. No obstante, el inciso c) del Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. El objeto de esta disposición es, en particular, asegurar igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a una categoría superior, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

También en la esfera del derecho a ejercer profesiones y actividades de negocios se suprimió el 1° de agosto de 1974, con la entrada en vigor del Código de Comercio e Industria de 1973, (Gaceta de la Ley Federal Núm. 50/1974) la última, y relativamente pequeña, restricción a los derechos de la mujer en esta esfera, de modo que ahora la legislación comercial e industrial le reconoce los mismos derechos que al hombre. Los reglamentos de las Cámaras de Comercio tampoco establecen ninguna distinción entre hombres y mujeres.

Párrafo 1 d)

El "derecho a igual remuneración con respecto a un trabajo de igual valor" fue establecido en el Convenio de la OIT N°100, ratificado por Austria. También se consagra este derecho en el inc. i) del párrafo 1 del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 4 3) de la Carta Social Europea. Se relaciona directamente con este tema la ley de igualdad de trato mencionada antes, que también se aplica a las condiciones de trabajo en virtud de la ley de trabajo agrícola. El núcleo de la ley es el imperativo de la igualdad de trato (art.2), lo que significa que al fijar la remuneración no se pueden hacer discriminaciones por motivo de sexo. Para asegurar aun más la aplicación de esta norma, en el Ministerio Federal de Asuntos Sociales se estableció la Comisión de Igualdad de Trato, como ya se ha indicado. Pero, con independencia de las actividades de la Comisión y de cualquier solicitud que se presente a la misma, en virtud del imperativo mencionado, cualquier trabajador puede dirigirse en cualquier momento al tribunal laboral competente para salvaguardar sus derechos a la remuneración. En el ámbito de la administración pública, los hombres y las mujeres tienen automáticamente derecho a la misma remuneración, ya que en los niveles de sueldos no se hace ninguna referencia al sexo del funcionario.

Párrafo 1 e)

En este punto, la legislación pertinente no discrimina contra la mujer ni en el sector privado ni en el sector público, incluso en materia de subsidios de desempleo. En el marco, del debate sobre la reforma familiar, se están examinando las diferentes condiciones existentes para obtener ayuda en situaciones de urgencia.

Párrafo 1 f)

La legislación laboral austriaca y la ley de protección de los empleados públicos no establecen ninguna distinción por motivo de sexo.

Párrafo 2 a)

Con respecto a la prohibición de la "discriminación sobre la base del estado civil" en relación al despido la sección 105 de la ley de relaciones laborales ofrece al empleado la posibilidad de impugnar despido si éste es "injustificado desde el punto de vista social". Al examinar la cuestión de la justificación social del despido, no pueden hacerse distinciones sobre la base del estado civil. Sólo deben tenerse en cuenta estas obligaciones en la medida en que el estado civil del empleado entraña obligaciones de asistencia a las personas a su cargo. Por consiguiente, como el criterio no es el estado civil del empleado en sí mismo sino la obligación de asistir a las personas a su cargo, esta disposición está también en armonía con los objetivos de la Convención.

También en la administración pública, la ley de protección a la madre, con sus disposiciones especiales para las mujeres empleadas, garantiza la más amplia protección posible a las funcionarias públicas.

Párrafo 2 b)

"Licencia de maternidad" es el período de ocho semanas, antes y después del parto, en virtud de los artículos 3 y 5 de la ley de protección a la madre.

También citamos el párrafo 2 del artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al artículo 8 de la Carta Social Europea. Austria ha ratificado también el Convenio No. 103 de la OIT.

Párrafo 2 c)

Se considera que la red de jardines de infancia y guarderías existentes en Austria es suficiente en relación con las normas de la Convención. Esto se comprueba en el cuadro siguiente.

Texto correspondiente al cuadro:

Niños en las guarderías y su proporción en la población total de niños de la misma edad, 1954/55 - 1980/81.

De izquierda a derecha:

Año

Sexo (total, femenino)

Grupo de edad de 3 a 4 años

Población de 3 a 4 años

Niños de 3 a 4 años en guarderías

Porcentaje de niños de 3 a 4 años en guarderías en relación al total de la población de niños de la misma edad

Las dos columnas restantes contienen la misma información respecto a los grupos de edad de 4 a 5 años y de 5 a 6 años.

Nota 1. Población al final del año, excluyendo las migraciones, sobre la base de las proyecciones de los censos de 1951, 1961 y 1971.

Párrafo 2 d)

La ley de protección a la madre responde plenamente a lo estipulado en esta disposición.

Artículo 12

La obligación contenida en el párrafo 2 de proporcionar a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto no sólo se cumple dentro del marco de la asistencia a la madre, los niños y los jóvenes mediante las disposiciones complementarias de cada estado a la ley de bienestar de los jóvenes sino también mediante la legislación de asistencia social vigente en cada estado. Los organismos

públicos de asistencia social tienen la obligación de ayudar a la mujer durante el embarazo y el período posterior al parto, cuando fuere necesario. Esta ayuda comprende todos los servicios médicos y sociales necesarios en relación con el embarazo y el nacimiento, incluso la admisión a centros adecuados y la prestación de asistencia financiera.

Por lo que se refiere a la planificación de la familia, hacemos referencia a la legislación federal sobre asistencia a los servicios de asesoramiento familiar, que se mencionó con respecto al inciso h) del artículo 10.

Párrafo 2

En general, el sistema de seguridad social austriaco, que se basa en contribuciones de seguridad social, proporciona los servicios que se mencionan en este párrafo. En situaciones de emergencia, las mujeres reciben servicios gratuitos en virtud del sistema de bienestar social.

Artículo 13 a)

Este principio fue puesto en práctica por la ley de igualación de cargas familiares, de 1967, que asegura al hombre y a la mujer los mismos derechos a las prestaciones familiares. En caso de desacuerdo de los padres con respecto a quién debe recibir estas prestaciones, las autoridades deben procurar que se asignen al que asuma la principal responsabilidad del cuidado del niño. Aquí tampoco se hace distinción alguna por motivo de sexo (véanse los arts. 2 y 11 de la ley de igualación de cargas familiares, 1967).

Artículo 14

La ley de igualdad de trato se refiere también a las mujeres que trabajan en la agricultura. Entre los medios adecuados se entiende, sin duda, el suministro de vivienda apropiada. Este es el objetivo de la ley de fomento de la construcción de viviendas (entre otras leyes), y la asistencia que se proporciona en virtud de la misma incluye las zonas rurales; la ley no establece diferencia por motivo de sexo.

Artículo 14 2)

La ley federal del 30 de junio de 1982 sobre la asignación de asistentes (o el equivalente monetario) a las mujeres que trabajan en negocios privados, en la agricultura y en la silvicultura alivió mucho la carga de la mujer rural.

En virtud de esta ley, las mujeres tienen derecho a los servicios de un asistente durante las últimas ocho semanas del embarazo, el día del parto y las primeras ocho semanas después del mismo. El asistente es una persona calificada para realizar el trabajo de la mujer de un agricultor o de una mujer de negocios.

De este modo, se asegura que la madre no tenga que trabajar durante el período protegido por la ley (ocho semanas antes y ocho semanas después del parto) aun si trabaja por cuenta propia o es la esposa de un agricultor. Se puede sustituir esta ayuda práctica con una prestación financiera.

Además, la Secretaría de Estado para Cuestiones Generales relacionadas con la Mujer ha establecido un grupo especial de tarea con carácter permanente para seguir los problemas de la mujer rural.

Inciso b)

Con respecto al Artículo 12 se hace referencia a la ley federal que prevé asistencia a los servicios de asesoramiento familiar.

Artículo 15

Este Artículo establece la obligación general de los Estados Partes de reconocer a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley y luego expone detalladamente este principio.

La legislación austriaca reglamenta la capacidad jurídica en materias civiles que se menciona en el párrafo 2, por ejemplo, la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones (privados) y la plena capacidad de contraer obligaciones y adquirir derechos (privados), sin hacer referencia al sexo. La ley federal No. 280/1978 al derogar la facultad del marido de representar a la mujer en la administración de sus bienes, aseguró a la mujer iguales derechos que al hombre para administrar bienes.

Además, la legislación civil no distingue entre el hombre y la mujer con respecto a la capacidad de actuar como parte en los procedimientos civiles o de entablar juicio ante los tribunales civiles.

En virtud del párrafo 3, todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo. Esta nulidad también puede declararse invocando los principios generales del derecho privado, como el que figura en el Art. 879 1) del Código Civil ("Un contrato contra las buenas costumbres es nulo"). La decisión depende de los tribunales.

Con respecto al derecho de la mujer a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio, la igualdad del hombre y la mujer ante la ley quedó garantizada desde que en 1975 una ley federal abolió la obligación de la esposa de residir en el domicilio del marido y la sustituyó por una obligación para ambos cónyuges de vivir juntos.

Artículo 16

Este Artículo establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares, y enumera algunos de estos derechos:

En Austria, está implantada ampliamente la igualdad entre el hombre y la mujer con respecto al matrimonio y a los hijos. Las leyes federales No. 412/1975 y 430/1977 significaron una importante contribución al introducir el régimen de comunidad de bienes en el matrimonio como principio jurídico, y al otorgar a la madre del hijo legítimo los mismos derechos que al padre. Solamente con respecto a la condición jurídica de un hijo ilegítimo no se ha logrado plenamente la igualdad entre el hombre y la mujer: la madre de un hijo ilegítimo tiene preferencia con respecto al padre para ejercer el derecho de cuidado y educación del niño (Art. 170 del Código Civil) y cuando se designa un tutor legal para un hijo ilegítimo, el padre debe satisfacer criterios más estrictos que la madre (Art. 198 del Código Civil).